

нання елементів відрядної та погодинної системи оплати праці, участь у прибутку, система подвійних ставок, створення сприятливих перспектив, допомога при виході на пенсію, бальна оцінка праці робітників за професійну майстерність. Для України скопіювати повністю ці засоби неможливо. Їх впровадження залежить не лише від бажання керівництва, а й від економічної ситуації в країні, фінансових можливостей підприємства, менталітету тощо.

На основі опитування та досвіду закордонних засобів мотивації персоналу удосконалено сучасні засоби мотивації. Для більш ефективного функціонування підприємства, під результатом необхідно розуміти кінцевий результат діяльності підприємства – прибуток, що дозволяє враховувати оплату праці з урахуванням внеску кожного працівника на основі розробленої системи. Зв'язок оплати з ефективністю діяльності всієї системи має сенс, однак, необхідно чітко інтерпретувати поняття результат і співвідношення внеску кожного працівника в кінцевий результат діяльності підприємства.

Отже, нематеріальна мотивація є не менш важливою ніж матеріальна. У певних державах, особливо розвинутих, нематеріальні стимули навіть більше ціняться ніж матеріальні. На мою думку, основним завданням для підприємств на сьогодні, залишається сформувати цілісний механізм правильного застосування нематеріальних методів мотивації, їх пристосування до особливостей кожного окремого працівника. Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектру мотиваційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності праці.

1. Жихор О.Б. Управлінський персонал та його роль у реалізації політики інноваційного розвитку регіону / О.Б. Жихор, С.С. Слава, А.В. Доронін // Бізнес-адміністрування в умовах турбулентної економіки: теорія, практика, перспективи: монографія / за заг. ред. О.В. Димченко. – Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2016. – С. 243-262.

2. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник / Ф.І. Хміль. – 2-ге вид., випр., доп. – Київ: Академвидав, 2007. – 576 с.

3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – Київ: КНЕУ, 2003. – 300 с.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ НА «ПАТ «ЖИТЛОБУД – 1»

Акопян К.С.

Науковий керівник – Бурак О.М., канд. екон. наук, доцент

Будівельна галузь є однією з найважливіших сфер, від якої залежить ефективність функціонування всієї системи господарювання в країні. Тематика впровадження стратегічних змін на підприємствах

будівельної галузі має багато аспектів розгляду, але самим важливим є те, щоб на кожному окремому підприємстві розпочали рух вперед до кращих змін.

Сучасний стан будівельних підприємств можна охарактеризувати як незадовільний, тому тема з вдосконалення стратегічного управління є актуальною.

Метою є висвітлення питань з вдосконалення процесів управління змінами.

Основними задачами є: визначити стан будівельного підприємства ПАТ «Житлобуд-1», виявити рівень реалізації заходів зі стратегічного управління; запропонувати напрямки реалізації стратегічного управління змінами на ПАТ «Житлобуд-1».

Особливостям здійснення стратегічного управління присвячено публікації зарубіжних економістів, серед яких праці І. Ансоффа, Г. Мінцберга, К. Левіна, Дж. Коттера, Д. Надлера, М. Тушмена. Також істотний внесок у вирішення низки проблем, пов'язаних з розвитком економічних відносин у будівельній сфері та питаннями стратегічного управління на підприємстві, внесли вітчизняні вчені-економісти М.К. Беляєв, В.В. Бузирев, О.С. Віханський, П.Г. Грабовий, Г.М. Загідулліна, О.М. Петров, В.П. Савчук, В.М. Серов та ін.

Завдяки моделям управління змінами можна поетапно розглянути процеси стратегічного управління, аналізувати зміни та виконувати відповідні заходи.

Нами було проаналізовано заходи зі стратегічного управління на підприємстві і виявлено, що основною стратегічною лінією в діяльності ПАТ «Житлобуд-1» на 2015 р. і в подальшому є нарощування обсягів виконуваних робіт. Це дозволить зменшити питому вагу адміністративних витрат в загальному обсязі робіт, збільшити кількість коштів на погашення кредитів, поліпшити фінансовий стан підприємства.

Але за результатами проведеного аналізу виявлено, що на підприємстві ПАТ «Житлобуд-1» відсутнє стратегічне управління як система цілеспрямованих заходів.

Стратегічне управління на сучасному етапі представляє собою управління змінами. Впровадження стратегічних змін ускладнюється тим, що керівництво нашоується на опір персоналу.

Для виявлення готовності персоналу до стратегічних змін нами було проведено експертне оцінювання готовності персоналу ПАТ «Житлобуд-1» до стратегічних змін. Рівень готовності персоналу до стратегічних змін складає 0,57 % – це є низьким показником і недостатнім для впровадження стратегічних змін.

Керівництву рекомендується виконати план дії щодо мотивації персоналу. Після того, як підприємство у цілому буде готове до стратегічних змін, потрібно починати працювати над стратегічним плануванням.

Впроваджувати зміни нами пропонується за моделлю К. Левіна – розморожування; рух; заморожування [3].

Таким чином, підприємство на першому етапі потребує суттєвої підготовки до впровадження системи заходів зі стратегічного управління змінами.

1. Ансофф І. Стратегічний менеджмент. Класичне видання / І. Ансофф / пер. з англ. під. ред. А.Н. Петрова. – СПб.: Пітер, 2011. – 344 с.

2. Бурак О.М. Аспекти стратегічного управління житлово-комунальним господарством України / О.М. Бурак // «БІЗНЕС ІНФОРМ». – Харків: ІД «ІНЖСК», 2015. – № 3. – С. 275-279.

3. Триступенева модель змін Левіна Курта: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://stud.com.ua/50607/menedzhment>

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНОМУ РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Карабут Д.А.

Науковий керівник – Волгіна Н.О., ст. викладач

Будівельна галузь належить до найважливіших галузей економіки, адже її функціонування і розвиток впливають на соціальні стандарти життя, тому питання ефективного функціонування галузі є актуальними. Ефективність як ознака діяльності підприємства в умовах ринку передбачає, серед іншого, забезпечення його конкурентоспроможності, під якою будемо розуміти здатність витримувати конкуренцію на певному ринку шляхом створення і використання конкурентних переваг.

Несприятлива макроекономічна кон'юнктура негативно вплинула на діяльність будівельних підприємств перш за все через скорочення попиту на будівельну продукцію. Єдиним шляхом уникнути значного скорочення обсягів діяльності в цих умовах є вигреш в конкурентній боротьбі за споживача. З огляду на це метою дослідження є аналіз факторів забезпечення конкурентоспроможності продукції будівельних підприємств в сучасних ринкових умовах.

Ринок будівельної продукції належить до конкурентних, на ньому діє значна кількість гравців, які пропонують схожу продукцію за схожими цінами. За цих умов навіть не ціна, а якість стає тією визначальною перевагою, реалізація якої забезпечує будівельному підприємству конкурентну перевагу порівняно із конкурентами.